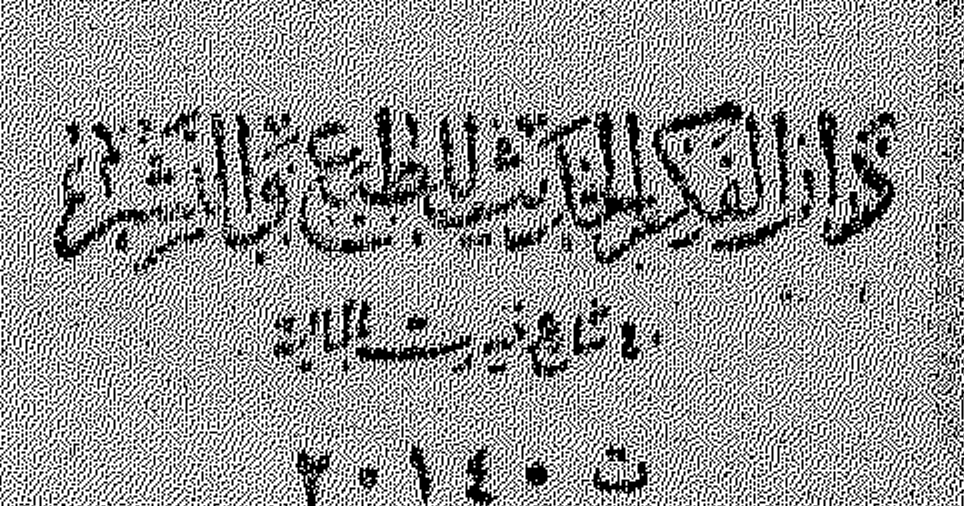
التشريعات
العمالية الجديدة
بالمذكرات الايضاحية

١ – قانون عقد العمل الفردى
٢ – » نقابات العمال
٣ – » التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل
٤ – » بشأن اصابات العمال

الطبعة الثانية

الثمن خمسة قروش





ت ٢٠١٤٠

التشريعات العمالية الجديدة

بالمذكرات الايضاحية

---

(١) مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شان عقد العمل الفردى
(٢) « « « ٣١٩ « « بشأن نقابات العمال
(٣) « « « ٣١٨ « « فى شأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل
(٤) قانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل

ملتزم الطبع والنشر

دار الفكر الحديث للطبع والنشر
٤٠ شارع خيرت بالمالية
ت ٢٠١٤٠

مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢

فى شأن عقد العمل الفردى

صدر مرسوم(١) بقانون بشأن عقد العمل الفردى بعد تعديله ؟ وننشره فيما يلى وهو بعد الديباجة :

مادة ١ — تسرى أحكام هذا القانون على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر . ويقصد بكلمة « عامل » كل ذكر أو أنثى من العمال والمستخدمين . ومع ذلك لا تسرى هذه الأحكام على .

(ا) الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية موقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر .

(ب) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

(ج) الأشخاص الذين يشتغلون فى محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط — على عشرين جنيها سنوياً . وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم — حسب آخر ربط — على المبلغ المذكور .

(د) ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحرى .

(ه) موظفى ومستخدمى الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية الداخلين فى الهيئة .

(١) الوقائع المصرية « ١٠٧ » مكرر .

(و) خدم المنازل ومن فى حكمهم .

مادة ٢ — يكون عقد العمل بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين ولكل من الطرفين نسخة . وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات . ويعطى صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون هذا قد أودعه إياه من أوراق وشهادات .

مادة ٣ — تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل . ولا يجوز تعيين العامل الذى بلغت سنه سبعة عشر عاماً تحت الاختبار لمدة تزيد على ستة أشهر فإذا قلت سنه عن ذلك جاز تعيينه تحت الاختبار لمدة لا تزيد على سنتين على ألا تجاوز هذه المدة ستة أشهر بعد بلوغه سبعة عشر عاماً . ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرتين عند صاحب عمل واحد .

مادة ٤ — يقصد بالأجر فى تطبيق أحكام هذا القانون ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار إليها فى المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى . ويجوز أن يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالقطعة .

مادة ٥ — تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً .

٦ — على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم إذا بلغوا أربعة عشر عاماً أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقون بمقتضى أحكام هذا القانون ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته .

مادة ٨ — تؤدى الأجور فى أحد أيام العمل وفى المكان الذى يشتغل فيه العامل مع مراعاة الأحكام الآتية :

(ا) العمال المعينون بأجر شهرى ، تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر .

(ب) إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر كاملا خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

(ج) فى غير ما ذكر من الأحوال تؤدى للعمال أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين . على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

مادة ٨ — إذا انتهت خدمة العامل أدى له الأجر المستحق فوراً ، إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك .

مادة ٩ — لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو بما ينتجه صاحب العمل .

مادة ١٠ — لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠ ٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة .

مادة ١١ — لا يجوز الحجز أو النزول على الأجور المستحقة للعمال عن الثلاثة الجنيهات الأولى شهرياً ، أو عشرة القروش الأولى يومياً إلا فى حدود الربع ، وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكل وملبس . أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين بما لا يزيد على الربع . ويستوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس .

وتسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقاً للمواد ٣٦ و ٣٧ و ٤٢ و ٤٣ و ٤٤ و ٤٥

وفى حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا القانون يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه .

مادة ١٢ — يجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة ، ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال وإلزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التى قدم العمال منها .

ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثله أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أى مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه فى عمله . ويقصد بمتعهد توريد العمال فى تطبيق أحكام هذا القانون كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون إشراف منه على العمل أو العمال .

مادة ١٣ — لا يجوز لمتعهد توريد العمال مزاولة عمله إلا بعد الحصول على رخصة فى ذلك من مصلحة العمل وتعين بقرار من وزير الشئون الاجتماعية الشروط والأوضاع الواجب مراعاتها للحصول عليها . ولا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع متعهد إلا إذا كان هذا حاصلا على الرخصة المذكورة .

مادة ١٤ — يجب على صاحب العمل تحرير سركى من صورتين لكل عامل يسلمه إحداهما ويحتفظ بالأخرى ، ويكون هذا السركى مطابقاً للنموذج الذى يقرره وزير الشئون الاجتماعية إلا إذا وجد

نظام آخر لا يعترض عليه مكتب العمل . ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إذا لم يوقع العامل بتسلمه .

مادة ١٥ — إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على هذا الشخص أن يسوى بين عماله و بين عمال صاحب العمل فى جميع الحقوق ويكون صاحب العمل متضامناً معه فى ذلك .

مادة ١٦ — إذا تسبب عامل فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هى فى عهدته وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدال غيرها بها . ويكون تقدير هذا المبلغ إما بالتراضى أو بالتقاضى.

ويجوز فى حالة التقاضى أن يبدأ صاحب العمل باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطعه لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى كل شهر ، فإذا لم يقض له به أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ الحكم النهائى .

مادة ١٧ — يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التى قدموا منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع . كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة فى المواد ٣٦ و ٤١ و ٤٥ إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل فى نهاية

المدة المذكورة ، ترحيله على نفقة صاحب العمل ، ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى .

مادة ١٨ — لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهرى بغير موافقته المكتوبة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالقطعة أو بالساعة . ويكون للعامل فى حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التى كسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى طبقاً لأحكام المواد ٢٠ و ٢٣ و ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٤٢ و ٤٥

مادة ١٩ — لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملا غير المتفق عليه أو يخرج على القيود المشروطة فى الاتفاق إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل عملا غير المتفق عليه إلا إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً .

مادة ٢٠ — لكل عامل أمضى فى خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق فى أجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل . وتزاد الأجازة إلى ٢١ يوماً للعامل إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل .

مادة ٢١ — تصح تجزئة الأجازة وفقا لمقتضيات العمل فيما زاد على الستة أيام الأولى منها . ولا يسرى هذا الحكم على الأجازة المقررة للأحداث .

مادة ٢٢ — لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عليها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

مادة ٢٣ — للعامل الحق فى الحصول على أجره عن أيام الأجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها وذلك بالنسبة إلى المدة التى لم يحصل على أجازته عنها . .

مادة ٢٤ — لكل عامل فى المؤسسات التى يشتغل فيها مائة عامل فأكثر الحق فى أجازة بأجل كامل فى أيام الأعياد الآتية :

(ا) اليوم الأول والثانى من أيام عيد الفطر .

(ب) اليوم الأول والثانى من أيام عيد الأضحى .

(ج) يوم المولد النبوى الشريف .

(د) يوم شم النسيم .

(ه) يوم ٢٣ يوليو .

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

مادة ٢٥ — للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى ثلاثة أرباع أجره عن عشرة الأيام الأولى ثم نصف أجره عن عشرة الأيام الثانية ثم ربع أجره عن عشرة الأيام الثالثة خلال السنة .

مادة ٢٦ — يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وإخطار الآلات ولوزير الشئون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات .

مادة ٢٧ — على من يستخدم عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال . وعلى من يستخدم عمالا فى المناطق البعيدة عن العمران التى تعين بقرار من وزير الشئون

الاجتماعية أن يوفر لهم السكن الملائم والتغذية بأسعار لا تزيد على ثلث التكاليف بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عشرين مليما عن الوجبة الواحدة وتعين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشئون الاجتماعية متفقا مع وزير الصحة العمومية .

مادة ٢٨ — على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية فى المنشأة وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يستخدم ممرضا ملما بوسائل الإسعاف الطبية يختص بالقيام بها وإن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم فى المكان الذى يختاره صاحب العمل لهذا الغرض وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بغير مقابل .
وما إذا زاد عددهم على خمسمائة وجب عليه علاوة على ما تقدم أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الاخصائيين والعمليات الجراحية وغيرها بالمجان . ويتبع فى جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التى يحددها وزير الشئون الاجتماعية بقرار منه متفقا مع وزير الصحة العمومية .

مادة ٢٩ — يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر عشرة أيام أو أن يقفه عن العمل تأديبا مدة تزيد على عشرة أيام على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة لا تزيد على خمسة أيام فى الشهر الواحد .

ولا يجوز اتهام العامل فى مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما . ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم

شهريا ، وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة إلى العمال الآخرين . ويصدر قرار من وزير الشئون الاجتماعية ببيان قواعد التأديب وإجراءاتها .

مادة ٣٠ — إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكابه أية جناية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها فى شأنه . فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفياً تنطبق عليه أحكام المادة ٣٩ وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف .

مادة ٣١ — على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر من مؤسسته لائحتين باللغة العربية إحداهما لتنظيم العمل ومعاملة العمال فى المؤسسة والأخرى للجزاءات وشروط توقيعها ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات ألا تعترض عليها مصلحة العمل خلال ٤٥ يوماً من تقديمها إليها .

مادة ٣٢ — على صاحب العمل أن ينشىء ملفا خاصاً لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من أجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك .

ويرافق الملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير

رؤسائه عن عمله . وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل .

مادة ٣٣ — يجب قيد الغرامات التى توقع على العمال فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره .

مادة ٣٤ — يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من أجور عماله الواردة فى المادة ٢٩ لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقا للقواعد التى يضعها وزير الشئون الاجتماعية بقرار منه .

مادة ٣٥ — إذا كان العقد محدداً لمدة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة . وإذا كان العقد لعمل موسمى أو ما فى حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها فى المادة ٣٧

مادة ٣٦ — إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهرى وسبعة أيام بالنسبة إلى العمال الآخرين . فإذا فسخ العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من فسخ العقد أن يؤدى إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها .

مادة ٣٧ — إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل فى العقود غير المحددة المدة وجب عليه أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته على الوجه الآتى :

(ا) للعمال المعينين بالماهية الشهرية أجر نصف شهر عن كل سنة

من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة عن أجر سنة ونصف .

(ب) للعمال الآخرين : أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تجاوز المكافأة أجر سنة . ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها فى العمل .

مادة ٣٨ — يتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض المنصوص عليه فى المادة ٣٦ والمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة . أما بالنسبة إلى العمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى الثلاثة الأشهر الأخيرة .

مادة ٣٩ — إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٣٦ و ٣٧

مادة ٤٠ — لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا فى الحالات الآتية :

(١) إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.

(٢) إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار .

(٣) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

(٤) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر .

(٥) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه ثلاثة أيام فى الحالة الثانية .

(٦) إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل

(٧) إذا أفشى العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذى يعمل فيه .

(٨) إذا حكم على العامل نهائياً لجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

(٩) إذا ارتكب العامل فعلا مخلا بالآداب فى المحل أو الورش أو المكاتب أو وجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

(١٠) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

وفى المؤسسات التى يعمل فيها أكثر من خمسين عاملا يجوز للعامل الذى فصل وحرم من المكافأة استناداً إلى الأحكام السابقة فيما عدا البند

الثامن أن يطلب قبل التقاضى عرض الموضوع على لجنة استشارية تشكل من مندوب مصلحـــة العمل رئيساً وصاحب العمل أو من ينوب عنه ومندوب من النقابة التى ينتمى إليها العامل إن وجدت والا فأحد العمال يختاره العامل ويكون قرار اللجنة مسببا .

مادة ٤١ — يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان فى الحالات الآتية :

(١) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .

(٢) إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقا لأحكام هذا القانون .

(٣) إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته .

(٤) إذا اعتدى صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل بالضرب .

(٥) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير التى تفرضها الجهة المختصة فى الميعاد المحدد له .

مادة ٤٢ — إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة فى المادة السابقة ألزم صاحب العمل أن يؤدى له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة ٣٧ وذلك دون إخلال بالتعويض الذى قد تحكم به المحكمة .

مادة ٤٣ — للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الالزامية

الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها فى المادة ٣٧ وبين التمسك بأحكام القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ بشأن حظر استخدام أحد بين سن الثامنة عشرة والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم . وللعاملة بمناسبة زواجها المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج .

مادة ٤٤ — يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقا لأحكام المادة ٣٦ أن يستقيل من العمل بعد مضى خمس سنوات من الخدمة على ألا يستحق فى هذه الحالة إلا نصف المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ .

مادة ٤٥ — ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً أو مدداً متفرقة تزيد فى جملتها على مائة وعشرين يوما خلال سنة واحدة وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة إلى عمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة . ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب . ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهادتان جاز لكل من الطرفين أن يعرض الخلاف على الطبيب الشرعى طبقا لأحكام المادتين ٢٤ و ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل . ويلزم صاحب العمل فى حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها فى الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧

للعامل أو المستحقين . ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٣٦ أثناء مدة المرض المشار إليها فى الفقرة الأولى .

مادة ٤٦ — توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتى :

(١) إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم . استحق الولد أو أو الأولاد ٧٥ فى المائة بالتساوى و ٢٥ فى المائة للوالدين بالتساوى أو لأحدهما :

(٢) إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو أخوة أوأخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى . فإذا كان ولداً واحداً منح المكافأة كاملة .

(٣) إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوى إلا إذا كان واحداً فيمنح المكافأة كاملة .

(٤) إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج ٤٠ فى المائة والولد أو الأولاد ٤٠ فى المائة والوالد أو الوالدين ٢٠ فى المائة . فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقى . وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أوالأولاد النصف الباقى . وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .

ويعتبر الأخوة والأخوات الذين يعولهم العامل فى حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما ، وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوى بينهم ، وإذا لم

يوجد أحد من هؤلاء أيضاً وزعت المكافأة بين الورثة طبقاً لقواعد الميراث . ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والأناث منهم ، وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله .

مادة ٤٧ — إذا وجد فى منشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل فى الصندوق ولحساب العامل يؤدى مقابل التزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساوياً لما يستحقه من مكافأة طبقاً لأحكام هذا القانون أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة وإلا استحقت المكافأة . فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابلا لالتزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق فى الحصول على ما يستحقه فى صندوق الادخار طبقا للائحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية . وإذا وضع فى منشأة نظام للمعاش جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه فى صندوق المعاش أيهما أفضل . ويجب على القائمين بإنشاء صناديق الادخار أو المساعدة أو المعاش فى المنشآت أن يحصلوا على موافقة مصلحة العمل على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها لدى الجهات المختصة . ويعتبر عدم اعتراض مصلحة العمل عليها خلال ستين يوماً من تقديم اللائحة إليها موافقة منها عليها .

مادة ٤٨ — لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل منشأة أو تصفيتها او إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات .

وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما . ويكون الخلف مسئولا بالتضامن

مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة .

مادة ٤٩ — على صاحب العمل أن يعطى العامل مجاناً فى نهاية عقده بناء على طلبه شهادة لا يبين بها سوى تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى كان يؤديه ويبين فى هذه الشهادة أيضا قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك . وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات .

مادة ٥٠ — يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به مالم يكن الشرط أكثر فائدةللعامل .

مادة ٥١ — للموظفين الفنيين بمصلحة العمل صفة رجال الضبط القضائى فيما يختص بتنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، ولهم فى سبيل ذلك الاطلاع على السجلات والمحررات وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم . ويجب أن يكون الموظفون المشار إليهم حاملين لبطاقة رسمية من وزير الشئون الاجتماعية تثبت شخصيتهم .

مادة ٥٢ — مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتى قرش ولا تجاوز ألفى قرش كل من يخالف أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له . ويعاقب بالعقوبة ذاتها صاحب العمل الذى يمتنع عن الاشتراك بنفسه أو بمندوب عنه فى اللجنة المنصوص عليها فى الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ . وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة .

مادة ٥٣ — يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون ، كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها

أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل فى الوفاء بجميع التكاليف التى تفرضها أحكام هذا القانون .

مادة ٥٤ — تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التى يرفعها العمال طبقاً لأحكام هذا القانون . ويكون نظرها على وجه الاستعجال . وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة ، ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

المذكرة الايضاحية

لقد العمل الفردى

عرفت المادة الأولى من « عقد العمل » بأنه عقد يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر . فطرفا العقد هما العامل وصاحب العمل ، يتعهد الأول بتأدية العمل والثانى بدفع الأجر ، ويشترط لانعقاده ما اشترط توافره فى جميع العقود الرضائية من رضا ومحل (موضوع) وسبب . وبذلك يخرج من نطاق هذا المرسوم بقانون الأشخاص الذين يؤدون عملا لحساب شخص آخر دون أن يكونوا تحت إدارته ، أودون أن يكون له حق الإشراف عليهم ، كالعلاقات القائمة بين الترزى وصاحب الملابس ، أو الطبيب والمريض ، أو المهندس ومالك البناء .

من يعملون مقابل الهبات

وكذلك يخرج من نطاق هذا المرسوم بقانون من كان يؤدى العمل دون مقابل ، وذلك من غير الحالات التى جرى العرف على ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة أو بقشيش أو طعام ، وهم من أشارت إليهم الفقرة الأخيرة من المادة ٦٨٤ من القانون المدنى .

والمقصود بصاحب العمل هو كل شخص طبيعى أو اعتيادى يتخذ من

العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة له ، إما بقصد الربح كالمحامين والأطباء والمصانع والشركات التجارية وغيرها . وإما لتحقيق أغراض اجتماعية أو ثقافية كالجمعيات الخيرية وجمعيات الإسعاف ومعاهد التعليم وغيرها .

وبذلك يخرج من نطاق هذا المرسوم بقانون الأشخاص الذين يعهدون إلى شخص آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخذوا من هذا العمل مهنة أو حرفة ، كالك البناء الذى يعهد إلى بناء ببناء منزله ، أو إلى نجار بصنع أثاث منزله ، إذ لا يعتبر كل منهما صاحب عمل طبقا لأحكام هذا المرسوم بقانون .

استثناء بعض الطوائف

واستثنت الفقرة الثانية من هذه المادة من سريان أحكام هذا المرسوم بقانون بعض الطوائف وهم :

(١) الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية موقتة لا تدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر ، كتكليف بناء بإقامة حائط فى أحد المصانع ، فإن استمر البناء فى العمل أكثر من ستة أشهر اعتبر عاملا فى حكم المادة الأولى .

(٢) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا : والمقصود بأفراد الأسرة هم أصول صاحب العمل وفروعه الذين يعولهم فعلا : والحكمة فى ذلك أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون ويخشى أن يؤدى سريان القانون عليهم إلى إفساد الرابطه العائلية .

(٣) الأشخاص الذين يشتغلون فى محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المقررة عليها حسب آخر ربط على ٢٠ جنيها . وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تتجاوز ضريبة هذه المهن المقررة

عليهم حسب آخر ربط المبلغ المذكور . والسبب فى ذلك هو إعفاء أصحاب هذه المحال الصغيرة وكذلك أصحاب المهن غير التجارية ذوى الدخل الضئيل من الأعباء التى يفرضها هـذا المرسوم بقانون والتى لا تمـكنهم قدرتهم المـالية من الوفاء بها .

(٤) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها ومن يسرى عليهم قانون التجارة البحرى ، إذ أن هـذا القانون الأخير هو الذى ينظم شئونهم .

(٥) موظفو ومستخدمو الحـكومة ومجالس البـلديات والمجالس البلدية والقروية لأنهم يخضعون لأحكام القوانين واللوائح التى تنظم العلاقة بينهم وبين الحـكومة . أما عمال ومستخدمو الحـكومة ومجالس البلديات والمجالس البلدية والقروية الخارجون عن الهيئة . فإن المشروع يسرى عليهم وينتفعون من أحكامه .

(٦) خدم المنـازل ومن فى حكمهم ، لأن طبيعة العمل الذى يؤدونه يختلف عن طبيعة العمل الذى يؤديه باقى طوائف العمال ، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة ، الأمر الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف .

وأوجبت المـادة الثانيـة أن يكون العقد بالـكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين ولـكل من الطرفين نسخة ، كما أوجبت على صاحب العمل إعطاء العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات وذلك حسما لـكل نزاع عند انتهاء الخدمة ، وأجازت للعامل فى حالة عدم وجود عقد مكتوب أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات ومنها البينة وقرائن الأحوال .

تشغيل العمال تحت الاختبار

ونظمت المادة الثالثة تشغيل العمال تحت الاختبار وأوجبت أن يكون لحد محدود وأن يذكر ذلك فى عقد الاستخدام حتى لا يستغل أصحاب الأعمال هذا فى مصلحتهم الشخصية .

ونصت المادة الرابعة على أن المقصود بالأجر ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار إليها فى المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى .

وأوجبت المادة الخامسة دفع الأجر وغيره من المبالغ المستحقة للعامل بالصفة المتداولة قانوناً ، وبذلك لايجوز مثلا دفعها بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فروق استبدال العملة الوطنية بها ، وحتى لا يرهق العامل دون داع فى استبدالها .

حق العامل القاصر فى تسلم أجره

وأوجبت المادة السادسة على صاحب العمل أن يؤدى الأجر إلى العامل القاصر نفسه إذا بلغ من العمر أربعة عشر عاماً وكذلك مكافأة وكل ما يستحقه بمقتضى هذا المشروع حتى لا يتطلب من رب العمل ضرورة التثبت من صفة الولى أو الوصى قبل أداء الأجر ، فضلا عما قد يتعرض له العامل القاصر من استيلاء الولى أو الوصى على هذا الأجر دون أن ينفقه عليه ولأن هذا المبلغ من كده ويعيش عليه . وكل تعقيد فى إجراءات الصرف يترتب عليه ضرر محقق .

ونظمت المادة السابعة طريقة أداء الأجور حسب نوع العمل بما فيه تيسير للعامل ومراعاة أن هذا الأجر هو فى الغالب الذى يقوم عليه أوده .

إذا ترك العامل العمل

ونصت المادة الثامنة على ملزومية صاحب العمل بأداء الأجر

المستحق للعامل فوراً عند انتهاء خدمته إلا إذا ترك العمل من تلقاء نفسه ، فيجب على صاحب العمل أداؤه خلال سبعة أيام من تاريخ الترك .

وحظرت المادة التاسعة على أصحاب الأعمال أن يلزموا العمال شراء شيء من منتجاتهم أو الشراء من محال معينة حتى يكون لهم حرية الاختيار وخشية إرهاقهم وذلك لا يمنعهم من الشراء بمحض رغبتهم .

وأجازت المادة العاشرة لأصحاب الأعمال إقراض العمال ووضعت قيوداً على طريقة الوفاء بما لا يرهق العامل كما حرمت تقاضي فوائد على هذا القرض .

ووضعت المادة الحادية عشرة قيوداً على الحجز أو النزول عن الأجر أو على المكافأة أو التعويض المستحق للعامل طبقا لهذا المشروع حتى يكفل له العيش ، ولا يضطرب سير العمل وسبق للمشروع أن وضع نظاماً شبيها بذلك لموظفي الحكومة ومستخدميها .

مع متعهد توريد العمال

واشترطت المادة الثانية عشرة أن يكون العقد المبرم بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة وأن يذكر فيه نوع العمل وفئات الأجور وإلزام صاحب العمل بادائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والبلد التي قدم منها العامل وإلزامه بأداء أجور العمال إليهم مباشرة منعاً من التلاعب . كما قصرت هذه المادة عملية متعهد العمال على توريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون أن يكون له أي تدخل في العمل أو الإشراف عليهم .

وأوجبت المادة الثالثة عشرة على متعهدي توريد العمال الحصول على رخصة لمزاولة أعمالهم حتى تكون هناك رقابة على هؤلاء وضمانا لئلا يقوم بهذا العمل إلا من كان محمود السمعة وذلك لما فيه من خطورة

وأوجبت المادة الرابعة عشرة على صاحب العمل أن يحرر سركي من صورتين ، يسلم إحداهما إلى العامل يثبت فيه ما استلمه العامل من

أجر وغير ذلك من البيانات وذلك ضمانا لتسلم العمال أجورهم .

وألزمت المادة الخامسة عشرة الأشخاص الذين يعهد إليهم صاحب العمل بتأدية عمل من أعماله أن يسووا فى المعاملة بين عمالهم وعمال صاحب العمل وذلك منعاً من التفرقة فى المعاملة التى قد تثير الحفيظة وتحقيقا لذلك جعلت صاحب العمل متضامنا معهم فى ذلك .

حالة دفع العامل تعويض

وبينت المادة السادسة عشرة طريقة تدبير التعويض عن الأشياء التى يتسبب العامل بخطئه فى إتلافها بأن كان ذلك ناشئا عن رعونة أو عن عدم احتياط وتحرز أو عن إهمال أو عدم انتباه أو تفريط أو إفراط . وطريقة خصم هذا التعويض من أجر العامل بما ليس فيه إرهاق له .

مصروفات انتقال العمال

وألزمت الماد السابعة عشرة صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من محال إقامتهم إلى مكان العمل ، ومصروفات عودتهم وبينت الجزاء على مخالفة ذلك كما بينت الحالات التى لا يلزم فيها صاحب العمل ذلك . وقد نصت أيضاً المادة المذكورة على جواز استرداد الجهة الإدارية المختصة ما أنفقته فى ترحيل العامل بطريق الحجز على أموال صاحب العمل إداريا .

فى أجازات العمال

وبينت المادة الثامنة عشرة الحالة التى يجوز فيها لصاحب العمل نقل العامل من سلك إلى آخر والحقوق المترتبة على ذلك . وذكرت المادة التاسعة عشرة الأحوال التى يجوز فيها لصاحب العمل تكليف العامل بالقيام بعمل غير متفق عليه . ونصت المادة العشرون تمشياً مع الاتفاقية الدولية الخاصة بالأجازة السنوية بأجر على أجازات العمال ومتى تعتبر

حقاً من حقوق العامل ، ولاشك أن الاجازة ضرورية لاستعادة العامل نشاطه ، وفى هذا تنمية للانتاج .

ونصت المادة الواحدة والعشرون على جواز تجزئة الاجازة وفقاً لمقتضيات العمل ، وفى ذلك تيسير على أصحاب الأعمال ، على أنه يلاحظ أن لصاحب العمل أن يمنح العامل أجازة بأجر كامل فى أيام غير أيام الأعياد المنصوص عليها فى المادة الرابعة والعشرين على أن تحسب هذه الأيام الإضافية من الاجازة السنوية .

ونصت المادة الثانية والعشرون على جواز حرمان العامل من أجره عن مدة الاجازة إذا اشتغل أثناءها لحساب عمل آخر ، لأنه بذلك يكون قد فوت الغرض من الاجازة .

حق الإجازة ولو فصل العامل

وأعطت المادة الثالثة والعشرون العامل الحق فى الحصول على أجرة عن أيام الاجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها أيا كان سبب تركه الخدمة . وقد قصد بذلك عدم حرمان العامل من حق الاجازة وما يستحقه عنها من أجر حتى ولو فصل وحرم من المكافأة . لأن حقه فى الاجازة يرجع إلى سبب سابق على أسباب الفصل .

وأوجبت المادة الرابعة والعشرون على المنشآت التى يشتغل بها مائة عامل فأكثر إعطاء العمال أجازة بأجر كامل فى أيام الأعياد المبينة فيها ، وكان هذا الحق مثار خلاف شديد بين العمال وأصحاب الأعمال أدى إلى عرضه على لجان التوفيق وهيئات التحكيم ، وبتقرير ذلك تستقر الأمور . على أنه إذا اقتضى العمل بالمؤسسة تشغيل العمال فى هذه الأيام فلصاحب العمل تشغيلهم بأجر مضاعف .

إثبات مرض العامل

ونصت المادة الخامسة والعشرون على مقدار الأجر الذى يؤدى

للعامل فى حالة المرض ، ولا جدال أن هذا الحكم أساسه الإنسانية والرحمة وتخفيفاً على العامل ، ولم يشترط المشروع ضرورة إثبات المرض بشهادة طبيب ، إذ قد يكتفى رب العمل بأقوال العامل ، على أن هذا لا يمنع رب العمل من مطالبة العامل بتقديم شهادة طبية تثبت مرضه إن لم يقتنع بقوله . كما له أن يوفد طبيباً من قبله للكشف على العامل إذا لم يتمكن العامل من تقديم الشهادة المذكورة .

على أن حكم المادة لا يسرى إذا كان مرض العامل سبب إصابته فى العمل أو كان المرض مهنياً ، إذ أن هذه الحالات ينظمها القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمال والقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة ، وتحسب أيام العطلات ضمن الأجازة المرضية حتى ولو كان العامل لا يحصل على أجر فى هذه الأيام حسب الأجر والقانون .

وأوجبت المادة السادسة والعشرون على رب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات ، وقد رؤى النص على هذا الحكم سداً للفراغ حتى يصدر قانون المصنع الذى ينظم العمل ووسائل الوقاية ، ويحمى العامل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات التى يتعرض لها أثناء عمله ، كما رؤى تفويض وزير الشئون الاجتماعية فى إصدار قرارات منظمة فى هذا الشأن .

توفير وسائل النقل للعمال

وجاءت المادة السابعة والعشرون بعلاج لشكاوى العمال الذين يتظلمون من أن المؤسسات البعيدة عن المواصلات لا توفر لهم وسائل الانتقال مما يضطر العامل إلى الخروج من منزله فى موعد مبكر من الصباح حتى يتفادى توقيع الجزاء عليه فى حالة تأخره عن مواعيد العمل

فضلا عن أنه فى الغالب مايقطع تلك المسافة سيرا على الأقدام فأوجبت حماية للعامل من هذا الإجهاد وحماية لرب العمل نفسه من تشغيل عامل منهوك القوى بإلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفروا لعمالهم وسائل الانتقال ذهاباً وإياباً من نقطة انتهاء المواصلات على الأقل إلى مكان العمل . أما بالنسبة إلى أماكن العمل البعيدة عن العمران فقد رؤى إلزام القائمين باستخدام عمال فيها بتوفير السكن الملائم لهم والتغذية بأسعار زهيدة لا تزيد عن تلك التكاليف بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل ٢٠ مليما عن الوجبة الواحدة . ويعتبر السكن ملائماً إذا توافرت فيه الشروط الصحية الضرورية .

وترك المشروع لوزير الشئون الاجتماعية تحديد المناطق البعيدة عن العمران كما ترك له متفقاً مع وزير الصحة تحديد أصناف الطعام ومايقدم منه لكل عامل .

الرعاية الطبية

ونظمت المادة الثامنة والعشرون وسائل الرعاية الطبية وألزمت رب العمل بها ، وهذه لا شك من أولى المسائل التى يجب أن تنال قسطاً وافراً من العناية ، سواء من المشرع أو صاحب العمل .

وبينت المادة التاسعة والعشرون الأحوال التى يصح فيها لصاحب العمل توقيع غرامة على العامل وقيدت هذا من ناحية المبلغ والوقف عن العمل والمبلغ الذى يقتطع من الأجر والوقت الذى يمضى على ارتكابها ، ولا شك أن هذه القيود وضعت حتى لا يشتط صاحب العمل فى استعمال حقه .

وأوجبت المادة الثلاثون على صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر من المنشأة لائحتين إحداهما خاصة

بنظام العمل والثانية خاصة بالجزاءات حتى يكون العمال على بينة من أمرهم ، واشترط لنفاذ لائحة الجزاءات عدم اعتراض مصلحة العمل عليها فى ميعاد معين .

ونصت المادة الواحدة والثلاثون تسهيلا للاشراف على تنفيذ الأحكام الموضوعة ومنعاً لكل نزاع يدور حول الأجر أو الأجازات أو أسباب الفصل أو الاستغناء ، نصت على إلزام كل صاحب عمل إنشاء ملف خاص لكل عامل ، يذكر فيه اسم العامل وصناعته أو مهنته وسنه ومحل إقامته وتاريخ ابتداء خدمته وأجره وجميع ما يطرأ عليه من تطورات ، والجزاءات التى وقعت عليه ، وما حصل عليه من أجازات اعتيادية أو مرضية ، وتاريخ انتهاء الخدمة وأسبابه ، وعلى أن يرافق هذا الملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله .

وأوجبت المادة الثانية والثلاثون قيد الغرامات التى توقع على العمال فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها ، وذلك حتى يتاح للجهة المختصة الرقابة والوقوف على مدى تنفيذ الأحكام .

فسخ العقد والتعويض والمكافأة

وتكلمت المواد من ٣٥ — ٤٥ عن عقد العمل المحدد المدة والغير محدد المدة . وكيفية انتهاء كل منهما . وكذا الاستقالة من العمل والوفاة والعجز ، وما يترتب فى حالة الانتهاء أو الفسخ من التعويض والمكافأة التى يستحقها العامل وأسس كل منهما ، كما تكلمت عن فسخ العقد بلا مبرر والجزاء المترتب عليه . وقد روعيت فى هذه الأحكام جميعها حقوق صاحب العمل والعامل على السواء .

وبينت المادة الأربعون الأحوال التى يجوز فيها لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض . وهى

لا شك مبناها أن العامل قد ارتكب خطأ ولا يجوز أن يستفيد الإنسان من تقصيره .

وعددت المادة الواحدة والأربعون الأحوال التي يجوز فيها للعامل فسخ العقد قبل انتهاء مدته أو بدون سبق إعلان دون أن يكون هناك عليه أية مسئولية ، وفى ذلك تحقيق للمساواة التي يجب أن تسود الجميع .

وتكلمت المادة السابعة والأربعون على صناديق الادخار التي توجد فى المنشئات وعلى حقوق العامل وصاحب العمل المترتبة على ذلك .

وبينت المادة الثامنة والأربعون الأحوال التى تنتهى فيها المنشأة والحقوق المترتبة على ذلك وكيفية الوفاء بها .

وأوجبت المادة التاسعة والأربعون على صاحب العمل أن يعطى العامل بناء على طلبه شهادة يذكر فيها بيانات معينة وأخرى إذا طلبها العامل .

وقررت المادة الخمسون بطلان كل شرط يرد فى العقود خلافاً للأحكام المذكورة فى هذا المشروع حتى ولو كانت هذه العقود أبرمت قبل العمل بهذا المرسوم بقانون ما لم تكن أكثر فائدة للعامل ولا جدال فى أن ذلك جائز فى القانون ولا محل للشكوى من هذا ، لأن فى قيام المشرع بوضع نظم وقواعد خاصة بالعمال معناه أنه أراد أن يتداخل فى حرية التعاقد بين صاحب العمل والعامل وهدفه فى هذا الصالح العام . ويجب عدم الاعتداء بأى شرط يتنافى وهذه الأحكام ، خصوصاً إذا كان فيها غبن على العامل الذى هدف المشرع إلى حمايته .

وقد عرض هذا المشروع على مجلس الدولة فأقره بالصيغة المرافقة .

مرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢

بشأن نقابات العمال

من هو العامل ؟

مادة ١ — يعتبر عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل عامل أو مستخدم يقوم عادة مقابل أجر بتأدية عمل يدوى أو عقلى فى أى فرع من فروع النشاط الاقتصادى صناعيا كان أو تجاريا أو زراعيا أو فى أية خدمة كانت أو خاصة متى كان خاضعا لأمر أو إشراف صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو اعتباريا .

ومع هذا لا يسرى هذا القانون على :

(ا) موظفى ومستخدمى الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية الداخلين فى الهيئة وعمال الجيش والطيران والبحرية والبوليس الدائمين .

(ب) الوكلاء المفوضين الذين يمثلون أصحاب الأعمال فى ممارسة سلطانهم .

مادة ٢ — للعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة أو حرفة واحدة أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض أو تشترك فى إنتاج واحد أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

مادة ٣ — لا يجوز لعمال المنشأة الواحدة تكوين نقابة إذا قل عدد أعضائها المؤسسين عن خمسين عاملا ، أما فيما يتعلق بغير نقابات المنشآت فيجب ألا يقل عدد العمال المؤسسين عن مائتى عضو .

ومع ذلك يجوز فى البلاد التى توجد بها نقابات مهنية مماثلة لعمل المنشأة أن ينزل عدد المؤسسين فى نقابة المنشأة إلى ثلاثين .

سن العامل عند الانضمام للنقابة

مادة ٤ — لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولا ينضم إلى أكثر من نقابة واحده من نقابات العمال .

ماده ٥ — فى أى وقت يبلغ عدد أعضاء نقابة المنشأه ثلاثة أخماس مجموع عمالها يعتبر الباقون أعضاء فى النقابة

اشتراكات النقابة

ماده ٦ — على صاحب العمل بناء على طلب كتابى من النقابة أن يقطع من أجر العامل قيمة اشتراكه فى النقابة التى ينتمى إليها سواء كانت نقابة منشأة أو نقابة مهنية أو صناعية أو حرفية وأن يسلم إلى أمين صندوق النقابة قيمة الاشتراك خلال النصف الأول من كل شهر .

لا يجوز تكوين أكثر من نقابة مهنية واحدة

ماده ٧ — لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأه الواحدة أو لمستخدميها على أنه يجوز بدلا من نقابة لكل من الفريقين تكوين نقابة واحدة تجمع بينهما .

ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة مهنية واحدة فى البلد الواحد لعمال المهنة أو الصناعة أو الحرفة الواحده .

لكل نقابة مجلس إدارة

مادة ٨ — يجب أن يكون لكل نقابة مجلس إدارة يشكل من من أعضاء لا يقل عددهم عن خمسة ولا يزيد على واحد وعشرين تنتخبهم الجمعية العمومية للنقابة .

وفى حالة تكوين نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة ومستخدميها يراعى التمثيل النسبى بين الفريقين بمجلس الإدارة .

مادة ٩ — تسير النقابة فى أعمالها طبقاً لنظامها الأساسى ويجب أن يشتمل على ما يأتى :

(١) اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانوناً .

(٢) الأغراض التي أنشئت من أجلها .

(٣) شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم .

(٤) الشروط اللازمة للحصول على المزايا للأعضاء إن وجدت والحالات التي يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها .

(٥) قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالة الإعفاء وشروطه .

(٦) مصادر أموال النقابة وكيفية استغلالها والتصرف فيها .

(٧) اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها .

(٨) تشكيل مجلس الإدارة واختصاصه والقواعد الخاصة بسير أعماله وشروط العضوية فيه وكيفية انتخاب أعضائه .

(٩) القواعد المتعلقة بإمساك الحسابات والتصديق على الميزانية والحساب الختامي .

(١٠) اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة .

(١١) الإجراءات الواجب اتخاذها لتعديل نظام النقابة الأساسي أو حلها .

(١٢) بيان النسبة المئوية التي تقررها النقابة للاتفاق على شئون العمال بشرط ألا تقل عن ثلث إيراداتها السنوية على أن تصرف في النواحي الصحية والاجتماعية .

مادة ١٠ — تسقط عضوية العامل في نقابة المنشأة إذا التحق بمنشأة أخرى أو إذا فصل من العمل .

ومع ذلك يجوز للعامل أن يحتفظ بعضويته لمدة لا تزيد على سنة من تاريخ انتهاء عمله بالمنشأة إذ كان قد أمضى سنة على الأقل عضواً

فى النقابة ولم يلتحق بعمل آخر . وكان فصله من المنشأة لغير الأسباب المبينة فى المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم٣١٧لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى .

متى يفصل العامل من النقابة

ماده ١١ — لا يجوز فصل أحد العمال من النقابة إلا بعد محاكمته أمام مجلس الإدارة وصدور قرار منه بأغلبية ثلثى الأعضاء وذلك بعد إخطار العامل فى محل إقامته بما نسب إليه بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل موعد المحاكمة بأسبوع على الأقل ، فإذا تغيب بدون عذر مقبول ولم يبد دفاعه جاز إصدار القرار ثم يخطر به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

ويجوز للعامل الطعن فى قرار الفصل أمام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائيا .

حظر العضوية على بعض العمال

مادة ١٢ — لا يجوز أن يكون عضواً فى مجلس إدارة النقابة أحد المذكورين بعد :

١ — القصر والمحجور عليهم .

٢ — المحكوم عليهم بعقوبة جناية أو بعقوبة جنحة فى جريمة سرقة أو إخفاء أشياء مسروقة أو نصب أو خيانة أمانة أو رشوة أو تفالس مع التدليس أو تزوير أو استعمال أوراق مزورة أو شهادة زور أو إغراء شهود أو تجارة مخدرات أو حيازتها أو فى أية جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى المواد ٢٦٧ و ٢٦٨ و ٢٦٩ و ٢٧٠ و ٢٧١ و ٢٧٢ و ٢٧٥ و ٢٧٧ و ٢٧٨ و ٢٧٩ من قانون العقوبات أو فى شروع معاقب عليه فى إحدى الجرائم المذكورة .

٣ — أعضاء النقابات الذين احتفظوا بعضويتهم فيها بعد انتهاء عملهم بالمنشأة وفقا للفقرة الثانية من المادة العاشرة .

واجبات مجلس النقابة

مادة ١٣ — على مجلس إدارة النقابة الذى تنتخبه الجمعية العمومية التأسيسية أن يودع مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة فى ظرف ١٥ يوما من تاريخ انتخابه :

١ — نسختين من نظامها الأساسى موقعتين من أعضاء مجلس الإدارة ويجب أن تكون التوقيعات على إحدى النسختين مصدقا عليها رسميا من الجهة المختصة .

٢ — نسختين من محضر جلسة الجمعية العمومية التى انتخب فيها مجلس الإدارة .

٣ — كشفين بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفة كل منهم وسنه وصناعته ومحل إقامته .

٤ — كشفا بأسماء أعضاء النقابة مبينا به اسم كل منهم ولقبه وسنه ومحل إقامته وصناعته وجنسيته موقعا من كل منهم .

٥ — إقراراً موقعاً من أعضاء مجلس الإدارة يثبت فيه تكوين النقابة طبقا لأحكام هذا القانون .

ويحرر مكتب العمل محضرا بإيداع الأوراق السابقة ويعطى عنها إيصالا لرئيس النقابة أو من ينوب عنه .

متى تباشر النقابة أعمالها ؟

مادة ١٤ — لا يجوز للنقابة أن تباشر أعمالها إلا بعد إيداع الأوراق المذكورة فى المادة السابقة كما يجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على نظامها الأساسى .

الاعتراضات على تكوين النقابة

مادة ١٥ — للمدير العام لمصلحة العمل أن يبلغ مجلس الإدارة اعتراضاته على إجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام هذا القانون خلال ١٥ يوما من تاريخ محضر الإيداع . فإذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوما التالية للاعتراض جاز لوزير الشئون الاجتماعية رفع الأمر للمحكمة الجزئية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة وتفصل فيه بحكم نهائى .

مادة ١٦ — على مجلس إدارة النقابة أن ينشر فى إحدى الصحف اليومية الصباحية وفى إحدى الصحف اليومية المسائية على نفقته الخاصة وتحت مسئوليته :

١ — ملخصا من محضر الايداع المذكور فى المادة ١٣ .

٢ — ملخصا لأى تعديل فى نظامها الأساسى .

٣ — ملخصا للحكم الذى يصدر تطبيقاً للمادة السابقة .

ويكون النشر خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع أو الحكم .

للنقابات حق إنشاء صناديق ادخار

مادة ١٧ — يكون للنقابات المشكلة طبقا لأحكام هذا القانون الشخصية الاعتبارية ولها حق إنشاء صناديق ادخار وتكوين جمعيات تعاونية ونواد للرياضة والثقافة وإبرام اتفاقات للتأمين الاجتماعى وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية وينظم كل ما يتعلق بذلك النظام الأساسى للنقابة .

لا يجوز للنقابات الاشتغال بالمسائل السياسية أو الدينية

مادة ١٨ — لا يجوز للنقابات :

١ — توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو فى اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة وزير الشئون الاجتماعية .

٢ — الدخول فى مضاربات مالية أو تجارية .

٣ — الاشتغال بالمسائل السياسية أو الدينية .

٤ — قبول الهبات والوصايا إلا بموافقة وزير الشئون الاجتماعية .

٥ — إنشاء أو شراء المبانى اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها ، إلا بناء على قرار من الجمعية العمومية .

أحكام عامة للنقابات

مادة ١٩ — يجب على النقابات أن تعد بحسب الأوضاع والشروط التى يبينها قرار من وزير الشئون الاجتماعية :

(ا) سجلات لقيد الأعضاء مبينة لاسم كل عضو ولقبه وجنسيته وصناعته وتاريخ ميلاده وتاريخ قبوله فى العضوية وتاريخ فصله منها وتوقيع كل منهم أو ختمه .

(ب) سجلا تدون فيه محاضر جلسات مجلس الإدارة .

(ج) سجلا تدون فيه محاضر جلسات الجمعية العمومية .

(د) دفاتر للحسابات وبنوع خاص دفتراً تقيد فيه المبالغ التى دفعها كل عضو والتى صرفت له ويشترط قبل البدء فى العمل بالدفاتر والسجلات المذكورة أن ترقم كل صفحة من صفحات هذه الأوراق ويختم بخاتم الوزارة ولمفتشى الوزارة أن يطلعوا فى أى وقت على تلك السجلات والدفاتر فى مقر النقابة .

وعلى مجلس إدارة النقابة أن يعلن للأعضاء كل ستة أشهر بيانا مفصلا عن الإيرادات والمصروفات .

ماده ٢٠ — على النقابة أن تقدم لمكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامى بعد اعتماده من محاسب قانونى ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية التى صدق فيها عليه .

مادة ٢١ — يجب أن يسبق كل اجتماع للجمعيات العمومية لنقابات العمال أو اتحاداتها إخطار يرسل إلى مدير مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر الاجتماع وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل الموعد المحدد للاجتماع بسبعة أيام على الأقل .

مادة ٢٢ — يقع باطلا كل شرط فى عقود العمل مخالف لأحكام هذا القانون .

مادة ٢٣ — يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيه كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه فصل أحد العمال أو وقع عليه أية عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة .

وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص .

وفى تطبيق أحكام الفقرة السابقة تعتبر اللجنة المؤقتة التى تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة فى حكم النقابة .

مادة ٢٤ — يجوز حل النقابة اختيارياً وتصفى أموالها بقرار يصدر من جمعيتها العمومية طبقا لنظامها الأساسى وموافقة ثلثى أعضائها على الأقل ، ويجب إخطار مصلحة العمل وصاحب العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ قرار الحل .

مادة ٢٥ — لوزير الشئون الاجتماعية أن يطلب إلا المحكمة الكليه الواقع فى دائرتها مقر النقابة الحكم بحلها فى الحالات الآتية :

(١) إذا وقعت منها مخالفة لأحد الأحكام الواردة فى هذا القانون رغم سبق إنذارها كتابة بإزالة سبب المخالفة ، ورأت المحكمة أن هذه المخالفة تستوجب الحل .

(٢) إذا أصدرت النقابة قراراً أو أتت عملا من شأنه ارتكاب

جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى المواد ١٧٤ و ١٧٦ و ٢٧٤ و ٣٧٥ من قانون العقوبات ويكون حكم المحكمة نهائياً .

مادة ٢٦ — فى حالة حل النقابة اختيارياً أو قضائياً يجب تسليم أموال النقابة إلى وزارة الشئون الاجتماعية لإنشاء نقابة جديدة أو لتوزيعها فى وجوه نافعة للعمال .

مادة ٢٧ — تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التى ترفعها النقابة تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

وللمحكمة فى حالة رفض الدعوى أن تلزم النيابة بالمصروفات كلها أو بعضها .

اتحادات النقابات

مادة ٢٨ — للنقابات المكونة طبقاً لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها اتحادات لترعى مصالحها المشتركة ، على أنه لا يجوز أن تضم الاتحادات غير النقابات التى تتعلق بمهنة واحدة أو صناعة واحدة أو صناعات تشترك فى إنتاج نوع واحد من السلع .

وتسير الاتحادات فى أعمالها طبقاً لنظامها الأساسى — ويجب أن يبين به بوجه خاص القواعد التى تتبع فى تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد فى مجلس الإدارة والجمعية العمومية كما يبين قيمة الاشتراكات السنوية التى تؤديها النقابات للاتحادات — ولا يجوز أن تزيد هذه الاشتراكات على عشر مجموع الاشتراكات السنوية التى تجمعها النقابة من أعضائها .

ماده ٢٩ — للاتحادات المكونة طبقاً للمادة السابقة تكوين اتحاد عام للإشراف على شئون تلك الاتحادات وتوجيهها توجيهاً موحداً وللدفاع عن المصالح المشتركة التى تهمها ، ولا يجوز تكوين أكثر من اتحاد عام واحد فى المملكة المصرية .

وللنقابة التى يزيد عدد أعضائها على ألف عضو ولا يوجد لها

نقابات مماثلة فى المملكة المصرية أن تنضم مباشرة إلى الاتحاد العام .

مادة ٣٠ — يسرى على تكوين الاتحادات والاتحاد العام وحل كل منها ، النصوص الواردة فى هذا القانون فى شأن تكوين النقابات وحلها ويكون لها ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات .

مادة ٣١ — يسير الاتحاد العام فى أعماله طبقاً للنظام الأساسى ، ويجب أن يبين بوجه خاص القواعد التى تتبع فى تمثيل الاتحادات المنضمة إليه فى مجلس الإدارة وفى الجمعية العمومية ، كما يبين قيمة الاشتراكات السنوية التى تؤديها له الاتحادات والنقابات المشار إليها فى المادة السابقة .

مادة ٣٢ — تقصر تسمية نقابة عمال أو اتحاد نقابات عمال أو اتحاد عام نقابات عمال على النقابات والاتحادات والاتحاد العام التى تشكل وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة ٣٣ — مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يتعمد إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسى أو السجلات او الدفاتر أو الحسابات التى فرض هذا القانون إبلاغها لذوى الشأن

مادة ٣٤ — يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها فى المادة السابقة كل شخص معين أو منتدب لإدارة شركة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك أطلق عليها فى مكاتبات أو فى لوحات أو فى إعلان أو فى إشارة أو فى بلاغ موجه إلى الجمهور باسم نقابة أو اتحاد أو اتحاد عام أو زاول أعمالا نقابية وكان ذلك بالمخالفة لأحكام هذا القانون . ويحكم أيضاً بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة وكذلك الأموال التى تكون قد جمعت . ويجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقراً للجهات المذكورة .

مادة ٣٥ — يجب على النقابات والاتحادات القائمة فى تاريخ العمل بهذا القانون أن تتبع أحكامه فى ميعاد لا يتجاوز ثلاثة اشهر من هذا التاريخ .

مادة ٣٦ — يلغى القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال .

المذكرة الايضاحية

عرض وزير الشئون الاجتماعية على مجلس الوزراء مذكرة عن نقابات العمال ، وذلك بعد أن تبين للوزارة ، عند تطبيق القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ، أنه قاصر عن تكوين نقابات عمالية تقوم بخدمة أعضائها ، ولهذا جاء المشروع المقترح محققا للغرض المقصود ، وهو تشجيع تكوين نقابات عمالية تعمل على خدمة أعضائها . وبصفة خاصة على توفير الخدمات الاجتماعية لها . وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية التى أعدها الوزير أن المشروع الجديد استحدث أحكاما ننشرها فيما يلى :

أولا : سريانه على عمال الزراعة وعلى الممرضين وعمال المستشفيات ومن فى حكمهم وبذلك أصبح من الممكن لهؤلاء العمال تكوين نقابات.

ثانياً : جواز أن يقل عدد المنضمين من العمال فى نقابة المنشأة عن خمسين عضواً فى البلاد التى لا توجد بها نقابات مهنية مماثلة لعمل المنشأة بشرط ألا يقل العدد عن ثلاثين .

اعتبار العمال مراقبين فى المنشأة

ثالثاً : اعتبار جميع عمال المنشأة أعضاء فى رقابة المنشأة متى بلغ عدد أعضاء النقابة ٦٠٪ من مجموع عمال المنشأة . والحكمة فى ذلك

توسيع نطاق عضـــوية النقابة لتستطيع خدمة العمال خدمة فعالة متى ساهموا جميعاً فى دفع الاشـتراكات وإيجاد التناسق بين نصوص هـذا المرسوم بقانون وقانون عقد العمل المشترك .

رابعاً : الحق للنقابة فى أن تطالب من صاحب العمل أن يخصم من أجر العمال قيمة اشتراكهم فى النقابة التى ينتمون إلى عضويتها وأن يسلم هذه المبالغ إلى أمين صندوق النقابة خلال النصف الأول من كل شهـر وفى ذلك تسهيل لجمع الاشتراكات حتى تستطيـع النقابات أن تؤدى الغرض الذى من أجله وجدت .

الرقابة على أموال النقابات

خامساً : امساك دفاتر للحسابات ، وأعطى لمفتشى مصلحة العمل أن يطلعوا عليها فى أى وقت بمقر النقابة وأوجب على مجلس إدارة النقابة أن يعلن للاعضاء بيانا مفصـلا عن الحالة الماليـة للنقابة وعن إيراداتها ومصروفاتها مرة على الأقل كل ستة أشهر . وعلى النقابة أن تقدم لمكتب العمل نسخـة من حسابها الختامى معتمداً من محاسب قانونى للتأكد من أنها تصرف فيما يعود بالنفع على الأعضاء .

سادساً : جواز تكوين اتحاد عام من اتحادات النقابات للإشراف على هذه الاتحادات وتوجيهها توجيهاً موحدا وللدفاع عن المصالح المشتركة التى تهم الاتحادات المنضمة .

وقد عرض هذا المشروع على مجلس الدولة فأقره بالصيغة المرافقة .

صدر مرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن :

التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل

وهو بعد الديباجة :

مادة ١ — تسرى أحكام هذا القانون على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم ويستثنى من ذلك :

(ا) المنازعات الناشئة عن علاقة الحكومة أو مجالس المديريات أو المجالس البلدية والقروية بموظفيها أو مستخدميها أو عمالها .

(ب) المنازعات الناشئة عن علاقة خدم المنازل بمخدوميهم .

مادة ٢ — إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه أحكام الفقرة الأولى من المادة السابقة ولم يوفق الطرفان فيما بينهما إلى تسويته جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثله طلباً إلى مكتب العمل الواقع فى دائرته محل العمل للسعى فى حسم النزاع بالطرق الودية ويبين فى هذا الطلب أسماء طرفى النزاع أو ممثليهما ومحال إقامتهم وموضوع النزاع .

مادة ٣ — إذا كان الطلب مقدماً من صاحب العمل وجب أن يكون موقعاً منه شخصيا أو من وكيله المفوض .

أما إذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس النقابة التى ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة النقابة فإن لم يكونوا منتمين إلى نقابة وجب أن يقدم من أغلبية العمال أو أغلبية عمال القسم الذين لهم شأن فى النزاع .

ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التوفيق بالنيابة عن النقابة أو العمال على ألا يزيد عددهم على ثلاثة .

ويعطى مكتب العمل إيصالا بتسلم الطلب موقعاً عليه من رئيسه أو من ينوب عنه ومحدداً فيه تاريخ التسلم.

مادة ٤ — على مكتب العمل أن يعمل على تسوية النزاع بالطرق الودية مسترشداً بما يقدمه الطرفان المتنازعان من بيانات وذلك فى مدة لا تجاوز أسبوعين على الأكثر من تاريخ وصول الطلب.

مادة ٥ — إذا تمكن مكتب العمل من تسوية النزاع وديا أثبت ما يتم الاتفاق عليه فى محضر يحرر من أربع نسخ يوقعها مدير المكتب أو من ينوب عنه وممثلو الطرفين وتسلم نسخة لكل منهما وتحفظ النسخة الثالثة فى المكتب للرجوع إليها عند الاقتضاء وترسل النسخة الرابعة إلى مصلحة العمل لقيدها فى سجل خاص وإيداعها محفوظات المصلحة التى تعطى مستخرجات منها لذوى الشأن.

ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها مكتب العمل.

مادة ٦ — إذا لم يتمكن مكتب العمل من تسوية النزاع بالطرق الودية فى حدود المدة المذكورة فى المادة الرابعة رفع تقريراً مفصلا بنتيجة سعيه وأسباب إخفاقه إلى رئيس لجنة التوفيق المختصة مصحوباً بجميع أوراق الموضوع ويرسل إلى مصلحة العمل صورة من هذا التقرير.

مادة ٧ — تؤلف لجنة التوفيق فى كل محافظة أو مديرية على الوجه الآتى :

(١) رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضاتها وتندبه الجمعية العمومية للمحكمة فى بداية كل سنة قضائية. رئيساً

(٢) مندوب موفق يندبه مدير مصلحة العمل .

(٣) صاحب العمل أو من ينوب عنه .

(٤) ممثل لنقابة العمال أو أحد العمال المتنازعين يختاره العمال .

(٥) مندوب عن الغرفة الصناعية المختصة متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ، ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ويحضره صاحب العمل فى الجلسة

(٦) مندوب من نقابة لا يكون لها علاقة مباشرة بالنزاع يحضره ممثل العمال فى الجلسة .

} أعضاء

ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس والمندوب الموفق .

وللجنة أن تستعين برأى من تختاره من الأخصائيين أو ممن ترى الاستعانة به من أصحاب الأعمال أو العمال بدائرتها .

ويكون انعقادها فى مقر المحكمة الابتدائية المختصة ما لم ير رئيس اللجنة عقدها فى مقر المحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها النزاع .

مادة ٨ — يعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة ويخطر به ممثلى طرفى النزاع ومدير مصلحة العمل ورئيس الغرفة الصناعية المختصة إن وجد ، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل تاريخ الجلسة بسبعة أيام على الأقل .

مادة ٩ — على لجنة التوفيق أن تنتهى من نظر النزاع خلال شهر واحد من تاريخ وصول الأوراق إليها فإذا تمكنت من تسوية النزاع فى جميع المطالب أو بعضها حررت محضرا بما يتم الاتفاق عليه على الوجه

المبين بالمادة الخامسة ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها لجنة التوفيق .

وإذا تعذر على اللجنة تسوية النزاع ودياً كله أو بعضه أحالت فى خلال ثلاثة أيام على الأكثر ما لم يتم الاتفاق عليه مباشرة إلى هيئة التحكيم المختصة .

مادة ١٠ - يجوز لمكتب العمل فى حالة عدم تسوية النزاع بالطرق الودية فى حدود المدة المذكورة فى المادة الرابعة أن يحيل أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفان على ذلك .

مادة ١١ - تتكون هيئة التحكيم من :

(١) إحدى دوائر محكمة الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية .

(٢) مدير مصلحة العمل أو من ينديه لذلك من كبار موظفى المصلحة

(٣) مدير مصلحة الصناعة أو من ينديه لذلك من كبار موظفى المصلحة

وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة .

ويحضر أمامها :

(١) مندوب عن الغرفة الصناعية متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل لا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع .

(٢) مندوب من نقابة لا علاقة لها مباشرة بالنزاع تختاره النقابة صاحبة الشأن فى النزاع أو العمال .

وعلى طرفى النزاع إحضار المندوبين فى يوم الجلسة ولا يكون للمندوبين رأى فى المداولات .

وإذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح انعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك .

ويكون انعقاد الهيئة فى مقر محكمة الاستئناف المختصة ما لم ير رئيسها عقد الهيئة فى مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع فى دائرتها النزاع

مادة ١٢ — إذا كان النزاع خاصا بعمال فرع من فروع المنشأة تقوم بعمل فى مناطق متعددة اختصت بنظره هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة .

مادة ١٣ — يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق أو من مكتب العمل ويخطر به الأعضاء ومندوبى طرفى النزاع بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل تاريخ الجلسة بسبعة أيام على الأقل .

مادة ١٤ — يحلف مندوبا مصلحة العمل ومصلحة الصناعة أمام الدائرة الاستئنافية بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق .

مادة ١٥ — تنظر هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها بلا مصروفات أو رسوم وتفصل فيه فى مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره .

ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصياً ولهما أن يقدما من المستندات أو المذكرات ما يؤيد دفاعهما ويجوز لصاحب العمل أن ينيب مندوباً عنه فى الحضور .

وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والاطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه .

وتطبق بالنسبة للشهود أحكام قانون العقوبات وكذلك أحكام قانون الإجراءات الجنائية المقررة فى الجنح .

مادة ١٦ — تطبق هيئة التحكيم القوانين واللوائح المعمول بها ولها

أن تستند إلى العرف ومبادىء العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة .

وعليها قبل المداولة وإصدار قرارها أخذ رأى كل من المندوبين الحاضرين المشار إليهما فى المادة العاشرة ، فإذا أصدر قرار الهيئة على خلاف رأى المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأى المخالف فى القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به .

ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء ويكون قرارها مسبباً ونهائياً وله قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع فى دائرتها محل النزاع .

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفى النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفى النزاع على الوجه المذكور وفى الفقرة السابقة إلى مصلحة العمل لقيد منطوق القرار فى سجل خاص ، وإيداع الملف محفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن .

مادة ١٧ — يعاقب صاحب العمل الذى يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه .

ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ القرار من العمال بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش .

وهذا لا يمنع فى الحالتين من تنفيذ القرار .

مادة ١٨ — لا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين إلا أمام هيئة التحكيم .

مادة ١٩ — لا يخول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلى العمال أو النقابة دون استمرارهم فى أداء مهمتهم أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم .

مادة ٢٠ — تلزم هيئة التحكيم صاحب العمل بمصروفات انتقال وإقامة ممثل العمال أو النقابة ومندوبيهم التى تقدرها وذلك فى حالة صدور القرار لصالح العمال .

مادة ٢١ — يحظر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كليا أو جزئيا إذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه فى المادة الثانية أو أثناء السير فى إجراءاته أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها .

كذلك يحظر على صاحب العمل وقف العمل كليا أو جزئيا فى جميع الحالات السابقة إلا إذا كان مضطرا لذلك لأسباب قوية يجوز له وقف العمل بعد موافقة وزير الشؤون الاجتماعية بناء على طلب يقدمه بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول ويبت الوزير فى هذا الطلب فى مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ وصوله إليه . فإذا انقضت هذه المدة جاز لصاحب العمل وقفه .

مادة ٢٢ — يعاقب على كل مخالفة لأحكام المادة السابقة بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وذلك مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر .

مادة ٢٣ — تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية فئات الرسوم التى تحصل عن إعطاء صور القرارات والمستخرجات على ألا تجاوز هذه الرسوم الفئات المبينة بلائحة الرسوم المعمول بها أمام المحاكم المدنية .

مادة ٢٤ — يلغى القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ المشار إليه ، كما تلغى جميع النصوص التى تخالف أحكام هذا القانون .

المذكرة الايضاحية

أولا : حذفت الفقرة (ب) من المادة الأولى فى القانون الحالى التى تنص على عدم سريانه على المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائى ، والغرض من هذا الحذف هو توسيع اختصاص لجان التوفيق والتحكيم وتلغى الدفوع بعدم الاختصاص التى كثيرا ما تسبب فى تعطيل البت فى المنازعات وصدور قرارات متعارضة فى تطبيق الفقرة المذكورة .

إحالة النزاع إلى لجان التوفيق

ثانياً : إعطاء مكتب العمل فى كل جهة سلطة إحالة النزاع مباشرة إلى لجان التوفيق وإلزامه بتحويل أوراق الموضوع إلى رئيس اللجنة فى ظرف أسبوعين لنظر النزاع . وكان القانون الحالى ينص على إجراءات مطولة ومعقدة ولا يحدد مواعيد للفصل فيه إذا كان يقضى بأن يقوم مكتب العمل فى حالة فشله فى تسوية النزاع وديا بإحالة الموضوع إلى مصلحة العمل بالقاهرة التى تقوم بعد فترة من الوقت قد تطول لأجل غير محدد بعرضه على وزير الشئون الاجتماعية فيقرر بدوره إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو إعادته من جديد إلى مصلحة العمل لتعيد النظر فيه . ولا شك فى أن هذه الإجراءات وطولها كان يترتب عليه فى كثير من الأحوال أن ينفذ صبر أحد طرفى النزاع فيلجأ إلى طرق عنيفة يترتب عليها أضرار بالمصلحة العامة .

ثالثاً : تقرر تعديل تشكيل لجنة التوفيق بحيث تشكل لجنة تنعقد بصفة دائمة فى كل محافظة أو مديرية من رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد القضاة يساعده مندوب موفق ينتدبه مدير مصلحة العمل وصاحب العمل الذى

يتناوله النزاع أو من ينوب عنه وممثل للعمال ومندوب عن الغرفة الصناعية متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ومندوب من نقابة لا يكون لها علاقة مباشرة بالنزاع ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس والمندوب الموفق .

وينص القانون الحالى على تشكيل معقد للجنة يحتاج فى كل مرة تنعقد فيه إلى صدور قرار من وزير الشئون الاجتماعية ويتطلب إجراءات مطولة تستغرق وقتاً غير قليل .

الفصل فى النزاع خلال شهر

رابعاً : ينص المشروع على أنه يجب على لجنة التوفيق أن تنتهى من نظر النزاع خلال شهر على الأكثر من تاريخ وصول الأوراق إليها ولم يكن فى القانون الحالى أى نص يعين مدة معينة للانتهاء من نظر النزاع .

خامساً : ينص المشروع على أن تقوم لجنة التوفيق فى حالة تعذر تسوية النزاع بإحالته مباشرة على هيئة التحكيم فى مدى ثلاثة أيام على الأكثر وكان القانون الحالى ينص على إجراءات معقدة فى حالة عدم نجاح لجنة التوفيق فى حل النزاع إذ كان يقضى بإعادة أوراق الموضوع إلى مصلحة العمل لتتولى بدورها إحالته إلى وزارة الشئون الاجتماعية ليقوم الوزير بإصدار قرار وزارى بإحالة الموضوع إلى هيئة التحكيم ولم يكن هناك مدد محددة لهذا الخطوات المتعاقبة مما كان يترتب عليه تعطيل الفصل فى المنازعات .

لا تفرقة فى المنازعات

سادساً : ينص القانون الحالى على إحالة بعض المنازعات العمالية دون البعض الآخر إلى هيئة التحكيم وكانت هذه التفرقة مثار خلاف فى

التطبيق علاوة على عدم وجود ما يبررها . لذلك رؤى فى المشروع تعميم حق لجنة التوفيق فى إحالة جميع المنازعات العمالية إلى هيئة التحكيم .

لجان التحكيم

سابعاً : ينص المشروع على أن تشكل هيئة التحكيم من إحدى دوائر محكمة الاستئناف ومدير مصلحة العمل أو من ينوب عنه ومدير مصلحة الصناعة أو من ينوب عنه .

وينص القانون الحالى على تشكيل معقد للغاية لهيئة التحكيم ويستلزم صدور قرار وزارى لكل حالة عند إحالة أى نزاع إلى هيئة التحكيم فضلا عما كان يتطلبه ذلك من وقت طويل وكان هذا التشكيل يتغير باستمرار من جلسة إلى أخرى ومن نزاع إلى آخر . مع أنه من الواجب أن تكون هناك هيئة خاصة يعهد إليها بنظر المنازعات العمالية تحقيقاً للاستقرار المنشود فى أحكام هيئات التحكيم .

ثامناً : ينص المشروع على أن تنعقد هيئة التحكيم خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق النزاع إليها من لجنة التوفيق وأن تفصل فيه فى مدى مدة لا تتجاوز شهرا من هذا التاريخ . وهذا ما خلا منه القانون الحالى — مع أنه من الضرورى المبادرة إلى حسم المنازعات العمالية تلافيا للعواقب الوخيمة التى تنشأ من بقائها معلقة مدداً طويلة .

تاسعاً : لم يتعرض القانون الحالى لموضوع حضور المحامين سواء فى لجان التوفيق أو هيئات التحكيم وكان ذلك مثار خلاف دائم فحسم المشروع ذلك بأن نص على جواز حضورهم مع الطرفين أمام هيئات التحكيم فقط دون لجان التوفيق ومكتب العمل .

ممثل العمال فى اللجنتين

عاشراً : تلافى المشروع نقصاً كان يسبب فى كثير من الأحيان عرقلة

مهمة لجان التوفيق وهيئات التحكيم وذلك بأن نص صراحة على أن فصل ممثل العمال أو النقابة سواء أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق وهيئة التحكيم لا يحول دون استمرارهم فى أداء مهمتهم مالم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم .

حادى عشر — قرر المشروع مبدأ ينطوى على العدالة والتخفيف عن كاهل العمال ويتفق والأصول المرعية أمام المحاكم وهو أنه يجوز لهيئة التحكيم إذا ما حكم لصالح العمال أن تقضى بأن يتحمل صاحب العمل مصروفات الانتقال وإقامة ممثل العمال أو النقابة .

حظر الإضراب أو وقف العمل

ثانى عشر — ينص القانون الحالى على حظر الإضراب من جانب العمال ووقف العمل من جانب صاحب العمل فى ثلاث حالات وهى :

(١) تقديم طلب التوفيق وأثناء السير فى إجراءاته أمام مكتب العمل .

(٢) أثناء عرض النزاع على لجنة التوفيق .

(٣) أثناء عرض النزاع على هيئة التحكيم .

وقد رؤى فى هذا المشروع تمشياً مع أحكام الدستور تعديل صياغة هذه المادة بما لا يتعارض وهذه الأحكام وذلك بالنص على حظر الإضراب بمجرد الالتجاء إلى إجراءات التحكيم أو أثناء السير فى إجراءاته أو بعد صدور قرار من هيئات التحكيم . إذ أنه طالما لجئ إلى وسائل التوفيق والتحكيم لا يجوز اتخاذ الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب وكذلك بعد صدور قرار وهو بمثابة حكم واجب الاحترام .

تنظيم حرية صاحب العمل

ورؤى أيضاً تنظيم حرية صاحب العمل فى وقت العمل فيما لا يتعارض

والصالح العام . فيجوز له أن يوقف العمل لأسباب قوية كمرض يتعذر عليه معه الاستمرار فى العمل أو لخسارة محققة إلى الاستمرار فيه ويجعل المرجع فى ذلك والتحقق من صحته إلى وزير الشؤون الاجتماعية .

وقد عرض هذا المشروع على مجلس الدولة فأقره بالصيغة المرافقة .

قانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠

بشأن إصابات العمال

الباب الأول — تعاريف

مادة ١ — يراعى فى تطبيق أحكام هذا القانون أن عبارة المحال الصناعية تشمل على الأخص ما يأتى :

(ا) المناجم والمحاجر وجميع أنواع الصناعات المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض .

(ب) المحال المعدة لصنع المنتجات أو تغييرها أو تنظيفها أو إصلاحها أو زخرفتها أو صقلها أو إعدادها للبيع ، وكذلك المحال المعدة لتغيير شكل المواد ، ويدخل فى ذلك بناء السفن وتفكيك الأدوات وكذلك توليد الكهرباء والقوى المحركة على العموم وتحويل ضغطها وثقلها .

(ج) إنشاء أو تجديد أو صيانة أو ترميم أو تغيير أو هدم أى بناء أو عمارة أو سكة حديد أو ترام أو باخرة أو ميناء أو حوض أو أسكلة أو ترعة أو منشئات للملاحة الداخلية أو طريق أو نفق أو كوبرى أو جسر أو مجمع مجارى أو مجارى عادية أو بئر أو منشئات تلغرافية أو تليفونية أو منشئات كهربائية أو معامل توليد الغاز أو توزيع المياه

وغير ذلك من أعمال الإنشاء وكذلك الأعمال التمهيدية أو وضع الأسس للمنشآت سالفة الذكر .

(د) نقل الركاب أو البضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بطرق النقل البحرية أو النهرية أو الهوائية ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والمرافىء ومخازن الاستيداع مع عدم الإخلال بالحقوق المقررة للبحارة بمقتضى قانون التجارة البحرية .

(هـ) التنقيب عن الآثار .

وتشمل المحال التجارية على الأخص ما يأتى :

(ا) كل محل مخصص لبيع السلع أو لأى عملية تجارية أخرى .

(ب) الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحال المماثلة لها .

ويعد فى حكم المحال التجارية :

(ا) اسطبلات السباق والنوادى الرياضية .

(ب) محال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنافع العمومية .

مادة ٢ — يسرى هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين ومن يتمرنون منهم فى المحال الصناعية أو التجارية .

ولا يسرى على :

(ا) الأشخاص الذين يستخدمون بصفة عرضية لتأدية أعمال خارجة عن الصناعة أو التجارة .

(ب) الأشخاص الذين يشتغلون فى منازلهم .

(ج) الأشخاص الذين يستخدمون للعمل فى الزراعة إلا إذا كانوا وقت إصابتهم يشتغلون بآلات ميكانيكية أو يؤدون عملا صناعيا .

والأشخاص الذين يسرى عليهم هذا القانون يعبر عنهم فيما يلى بكلمة «عمال».

الباب الثانى — أحكام عامة

مادة ٣ — لكل عامل أصيب بسبب العمل وفى أثناء تأديته الحق فى الحصول من صاحب العمل على تعويض عن إصابته طبقاً للقواعد المقررة فى البابين الثالث والرابع على أن صاحب العمل لا يلزم بأى تعويض فى الحالات الآتية :

(ا) إذا لم ينشأ من الإصابة سوى عجز العامل عن تأدية عمله أو مهنته مدة لا تزيد على ثلاثة أيام .

(ب) إذا تعمد العامل إصابة نفسه .

(ج) إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل ويعتبر فى حكم ذلك .

(١) كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات .

(٢) مخالفة التعليمات التى يقررها رب العمل وينشرها بإعلان يعلق فى محل العمل ، أو مخالفة الأوامر الصريحة التى يصدرها رئيس العامل ويشرف على تنفيذها فى حدود سلطته ، أو عدم استعمال العامل وقاية يعلم أنها موضوعة لسلامته ، هذا ما لم ينشأ من الإصابة وفاة العامل أو تخلف عاهة مستديمة تزيد نسبتها على ٢٥ ٪ من العاهة الكلية وفقا للجدول الملحق بهذا القانون ، أو لما يقرره الطبيب الشرعى المشار إليه فى المادة ٢٤

ولا يجوز التمسك بأحد الأسباب المبينة فى الفقرتين (ب) و (ج) من هذه المادة إلا إذا ذكر هذا السبب فى الإبلاغ المنصوص عليه فى المادة ١٢ أو فى التحقيق الذى يجريه البوليس وفقاً للمادة ١٣

مادة ٤ — لا يجوز للعامل فيما يتعلق بحوادث العمل أن يتمسك ضد رب العمل بأحكام أى قانون آخر ، ما لم يكن الحادث قد نشأ عن خطأ جسيم من جانب رب العمل .

ويقع باطلا كل اتفاق يقصد به خفض التعويض المستحق للعامل المصاب أو لمن يستحقونه بعد وفاته عن الفئات المقررة بهذا القانون . وذلك سواء أبرم هذا الاتفاق قبل وقوع الحادث أو بعده .

مادة ٥ — إذا عهد رب العمل إلى المقاول بتنفيذ العمل كان للعامل الحق فى أن يطالب بالتعويض كلا من مقاول ورب العمل على أساس الأجر الذى دفعه أولهما للعامل فإذا استعمل العامل حقه ضد رب العمل جاز لهذا الأخير أن يرجع على المقاول ليسترد منه ما دفعه للعامل .

مادة ٦ — إذا أجر رب العمل أو أعار عاملا للغير مؤقتاً للاشتغال عنده ظل مسئولا أمام العامل المذكور بمقتضى أحكام هذا القانون .

مادة ٧ — إذا كانت الاصابة الموجبة للتعويض وفقاً لأحكام هذا القانون تقتضى قانوناً مسئولية شخص آخر خلاف رب العمل . جاز للعامل أن يطالب بالتعويض رب العمل أو ذلك الشخص الآخر .

ويحل رب العمل الذى دفع التعويض محل العامل فى حقوقه قبل الشخص المسئول . كما يخصم التعويض الذى يقبضه العامل فعلا من الشخص المسئول من التعويض المستحق له قبل رب العمل .

مادة ٨ — جميع المبالغ المستحقة للعامل المصاب أو لمن يستحقون التعويض وفقاً لأحكام هذا القانون تعتبر ديوناً ممتازة بالمرتبة والشروط الخاصة بالمبالغ المستحقة للمستخدمين المنصوص عليها فى المادة ١١٤١ من القانون المدنى .

ولا تجوز حوالة هذه المبالغ أو الحجز عليها إلا لديون النفقة بما لا يجاوز الربع .

مادة ٩ — وإذا كان صاحب العمل مؤمناً على حوادث العمل جاز للعامل أن يطالب بحقوقه رب العمل والمؤمن لديه معا متضامنين .

وفى الحالة المنصوص عليها فى المادة السابعة إذا دفع المؤمن لديه قيمة التعويض فإنه يحل محل صاحب العمل فى حقوقه .

وفى حالة إفلاس صاحب العمل فإن المبلغ المستحق على المؤمن لديه لا يدخل ضمن أموال التفليسة .

مادة ١٠ — لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كان رب العمل أو من ينوب عنه قد طولب كتابة بالتعويض فى خلال السنة التالية للوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة .

ويعتبر أى إجراء تقوم به مصلحة العمل فى مواجهة رب العمل أو من يقوم مقامه فى حكم المطالبة المشار إليها فى الفقرة السابقة .

على أن عدم المطالبة بالتعويض فى خلال المدة المنصوص عليها فى الفقرة الأولى لا يمنع من قبول الدعوى إذا كان ذلك راجعاً إلى أسباب مقبولة .

مادة ١١ — يجب على العامل أن يبلغ فوراً رب العمل أو المندوب لمراقبة عمله الحادث والظروف التى وقع فيها . وذلك متى سمحت حالته بذلك

مادة ١٢ — يجب على رب العمل إبلاغ البوليس كتابة كل حادث يصاب فيه أحد عماله إصابة تعجزه عن العمل مدة تزيد على ثلاثة أيام وذلك خلال أربعة أيام من تاريخ علمه بهذا الحادث .

ويجب أن يكون البلاغ مشتملا على اسم المصاب وعنوانه مع بيان موجز عن الحادث ونوع الإصابة واسم الطبيب المعالج وعنوانه واسم شركة التأمين التى قد يكون رب العمل مؤمناً لديها .

مادة ١٣ — يجرى البوليس تحقيقاً فى كل بلاغ يقدم إليه مما نص عليه فى هذا القانون . ويبين فى التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل ، وتثبت فيه أقوال الشهود ورب العمل أو من يمثله والعامل المصاب إن أمكن .

ويجب على البوليس إبلاغ مصلحة العمل فوراً عن هذه الحالات وموافاتها بصورة من محضر التحقيق . وللمصلحة أن تطالب استكماله التحقيق إذا رأت محلا لذلك .

مادة ١٤ — يجب أن يعد فى كل محل السجلات الآتية :

(ا) سجل تدرج فيه أسماء العمال على حسب تواريخ إلحاقهم بالعمل ويكون لكل منهم رقم خاص .

(ب) سجل تدرج فيه أسماء العمال ومقدار الأجر اليومى أو الأسبوعى أو الشهرى لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه للعمل نهائيا .

(ج) سجل يدون فيه ما يقع من إصابات العمال الناشئة عن العمل وذلك بمجرد الإبلاغ المنصوص عليه فى المادتين ١١ و ١٢

ويجب على المقاول من الباطن أيضا أن يعد هذه السجلات للعمال الذين يشتغلون عنده .

(د) ويجب على شركات التأمين إعداد سجل يدون فيه اسم المؤمن والعامل المصاب والمحل الذى كان يشتغل به وقت الحادث وتاريخ وكيفية الإصابة وتاريخ بدء العلاج ونهايته واسم الطبيب المعالج ومقدار العاهة وأجر العامل ومقدار ما صرف من التعويض فى حالة الإصابة أو الوفاة .

ويجب أن تكون هذه السجلات جميعها معدة على حسب ما تقرره مصلحة العمل بالتطبيق للقواعد التى يصدر بها قرار من وزير الشئون الاجتماعية . ويشمل هذا القرار بيان الجهة التى يمكن الحصول منها على هذه السجلات .

ويجب تقديم هذه السجلات لمفتشى مصلحة العمل كلما طلبوا ذلك .

ويجوز أن تقوم مجموعة كشوف دفع أجور العمال مقام السجل الثانى المعد لقيد الأجور .

مادة ١٥ — يجب على رب العمل إبلاغ مصلحة العمل كتابة خلال شهر من تاريخ وفاة العامل أو من تاريخ ثبوت العاهة المنصوص عليها في المادة ٢٢ مقدار المبلغ الذى دفعه أو تعهد بدفعه على سبيل التعويض للعامل أو لمن يستحقونه ، ويرافق البلاغ شهادة من الطبيب المعالج ، فإذا تعذر الحصول على هذه الشهادة جاز الاستعاضة عنها بشهادة من طبيب آخر . وإذا كانت إصابة العامل قد أدت إلى عجزه وجب أن يبين فى الشهادة درجة هذا العجز ، ويكون استخراج الشهادة على نفقة رب العمل أو المؤمن لديه على حسب الأحوال .

فإذا لم يقم رب العمل بدفع التعويض ولم يتعهد بدفعه فى الميعاد المبين بالفقرة السابقة فيجب إبلاغ مصلحة العمل الأسباب التى حالت دون ذلك .

ويلزم رب العمل الإبلاغ المشار إليه فى الفقرتين السابقتين ولو كان مؤمنا على عماله وفقا لأحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢

مادة ١٦ — إذا وقع خلاف بين العامل ورب العمل أو المؤمن لديه على ثبوت العاهة المستديمة أو مدة العلاج ، وجب على رب العمل أو المؤمن لديه أن يقدم شهادة طبية دالة على عدم تخلف عاهة لدى العامل أو على انتهاء علاجه ، إذا طلبت مصلحة العمل منه ذلك .

مادة ١٧ — يحكم فى المنازعات الحاصلة فى تعويض إصابات العمل على وجه الاستعجال ، ويعفى العامل أو ورثته من دفع الرسوم القضائية .

مادة ١٨ — يجب على رب العمل أن يعلق فى مكان ظاهر بمحله بالشكل الذى تقرره مصلحة العمل ملخصاً سهل القراءة لأحكام المادتين ١٠ و ١١

الباب الثالث — العلاج الطبى

مادة ١٩ — يجب على رب العمل أن يقدم دائماً الإسعافات الأولية للعامل المصاب ولو لم تمنعه الإصابة من مباشرة العمل .

ويجب أن يكون فى كل محل يشتغل فيه أكثر من ٢٠ عاملا صندوق أو أكثر للاسعافات الطبية يحفظ بحالة صالحة ويعلن عن مكان وجوده ويحتوى على الأربطة والأدوية والمطهرات التى تعينها مصلحة العمل بالاتفاق مع وزارة الصحة العمومية بالتطبيق للقواعد التى يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

ويجب أن يشتمل هذا القرار على عدد العمال الذين يخصص لهم كل صندوق والمكان الذى يوضع فيه والشخص الذى يعهد إليه باستعماله .

مادة ٢٠ — لكل عامل مصاب الحق فى أن يعالج بالمجان بمستشفيات الحكومة بشرط أن يكون المستشفى فى نطاق دائرة نصف قطرها ٥٠ كيلو متراً من مكان الحادث وأن توجد به أسرة خالية وأن ترى إدارة المستشفى أن الحالة تستحق العلاج الداخلى . ويكون تحديد مدة البقاء بالمستشفى متروكا لمحض تقدير الإدارة المذكورة .

مادة ٢١ — فى حالة عدم وجود مستشفى حكومى فى النطاق المبين فى المادة السابقة أو مستشفيات أخرى يمكن للعامل أن يعالج فيها بالمجان يكون رب العمل ملزما بدفع جميع المصروفات الطبية وثمن الأدوية ومصروفات الإقامة بالمستشفى على أن يترك له اختيار الطبيب والمستشفى .

مادة ٢٢ — يلزم رب العمل بمصروفات انتقال العامل إلى المستشفى فى جميع الحالات .

مادة ٢٣ — يكون إثبات العاهة المستديمة كلية كانت أو جزئية بشهادة طبية ويعين وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه شكل هذه الشهادة والأتعاب اللازمة للحصول عليها .

وإذا كانت الشهادة صادرة من الطبيب المعالج بناء على طلب العامل فلا يأخذ الطبيب أتعابا عنها .

وتعتبر العاهة كلية إذا نشأ عنها عجز المصاب عجزاً تاما عن ممارسة أية صناعة أو مهنة . فإذا لم يترتب على العاهة المستديمة هذا العجز اعتبرت عاهة جزئية .

مادة ٢٤ — إذا كانت ما تضمنته الشهادة الطبية محل نزاع بين رب العمل والعامل جاز لكل منهما أن يطلب عرض النزاع على الطبيب الشرعي الذي يقع مكان الحادث فى دائرة اختصاصه .

وتنظم إجراءات عرض النزاع على الطبيب الشرعي بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

ولا يحول النزاع المذكور دون قيام رب العمل بالالتزامات المقررة عليه فى هذا الباب .

مادة ٢٥ — يلزم رافع النزاع بدفع أتعاب الطبيب الشرعي إلا إذا كان على حق فى منازعته فيلزم خصمه بدفعها .

وتعين فئات الإتعاب وطرق دفعها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير العدل .

مادة ٢٦ — يجب على العامل ألا يرفض عيادة الطبيب الذي يعينه لذلك رب العمل أو المؤمن لديه . وإذا كان العامل يعالج فى مستشفى حكومي أو خصوصي فيجب على الطبيب المذكور إبلاغ المستشفى قبل حصول العيادة .

الباب الرابع — التعويض

مادة ٢٧ — إذا نشأ عن الإصابة عجز العامل عن أداء مهنته أو صناعته وجب على رب العمل أن يدفع له معونة مالية حتى يتم شفاؤه

أو ثبت عاهته المستديمة على الوجه المبين فى المادة ٢٣ أو يتوفى .

وتكون المعونة مساوية للأجر الكامل فى التسعين يوما الأولى ، ثم تخفض بعد ذلك إلى نصف الأجر المذكور بشرط ألا تقل عن عشرة قروش فى اليوم أو عن الأجر الكامل للعامل المصاب إن قل عن ذلك .

وتحسب المعونة على أساس الأجر الأخير . وفيما يتعلق بالعمال الذين يشتغلون بسعر القطعة تحسب المعونة على أساس متوسط الأجر فى التسعين يوما السابقة على وقوع الحادث مع مراعاة حكم الفقرة السابقة

وتدفع المعونة للعامل المصاب أسبوعيا .

وإذا حدثت الوفاة أو ثبتت العاهة المستديمة خلال اثنى عشر شهراً من تاريخ وقوع الحادث . فإن المبالغ التى تدفع وفقا لهذه المادة لا تخصم من مقدار التعويض المنصوص عليه فى المادتين ٢٨ و ٣٠ .

أما المبالغ التى تدفع بعد مدة الاثنى عشر شهراً فتخصم من مقدار التعويض المذكور .

مادة ٢٨ — إذا أدى الحادث إلى وفاة العامل يلزم رب العمل بدفع تعويض مساو لأجر ألف يوم محسوبة على أساس آخر أجره . وفيما يتعلق بالعمال الذين يشتغلون بالقطعة يحسب مقدار التعويض على أساس متوسط الأجر فى التسعين يوما الأخيرة .

ويدخل فى حساب هذا الأجر كل ما كان يحصل عليه العامل من كسب إضافى سواء أكان ذلك نقداً أم عيناً .

ويحسب الأجر المشار إليه بواقع الشهر ثلاثين يوما فيما يتعلق بعمال المشاهرة . أما فيما يتعلق بالعمال الذين يشتغلون بالقطعة فتضم أجورهم التى قبضوها فى أيام العمل ويقسم المجموع على عدد تلك الأيام .

وإذا تعذر معرفة متوسط الأجر اليومى بسبب قصر مدة خدمة

العامل أو بسبب ظروف عمله فيكون الحساب على أساس المتوسط المتقدم ذكره للأجر الذى يدفع لأمثاله من العمال الذين يشتغلون عند رب العمل ، فان لم يوجد ، فمتوسط أجر مثيله عند رب عمل آخر وفى هذه الحالة يفضل عند الاختيار رب العمل الموجود فى ذات المنطقة .

ويجب ألا يقل مقدار التعويض الكامل المستحق فى حالة الوفاة عن ١٥ جنيها وألا يزيد عن ٦٠٠ جنيه وبالنسبة إلى من يشتغلون تحت التمرين بغير أجر يكون التعويض الكامل ١٠٠ جنيه .

وفضلا عن التعويض المتقدم ذكره يلزم رب العمل بمصروفات الجنازة على ألا يزيد ما يدفعه فى هذا الشأن على خمسة جنيهات .

مادة ٢٩ — مقدار التعويض الواجب دفعه إلى من يستحقونه بعد وفاة العامل وكذلك توزيع هذا المقدار عليهم يكون وفقا للقواعد المبينة بالجدول المرافق لهذا القانون .

ويكون تعيين مستحق التعويض بشهادة إدارية على حسب الانموذج الذى يقرره وزير الشؤون الاجتماعية .

مادة ٣٠ — إذا نشأ عن الإصابة عاهة مستديمة كلية فيدفع للعامل المصاب تعويض يوازى أجر ١٢٠٠ يوم . ويحسب هذا الأجر وفقاً للقواعد المقررة فى حالة الوفاة .

ويجب ألا يقل مقدار التعويض فى هذه الحالة عن ١٨٠ جنيها ، وألا يزيد على ٧٠٠ جنيه .

وفيما يتعلق بمن يشتغلون تحت التمرين بغير أجر يكون مقدار التعويض ١٢٥ جنيها .

مادة ٣١ — إذا نشأ عن الإصابة عاهة جزئية مستديمة فيقدر التعويض وفقا للقواعد الآتية :

(١) إذا كانت الإصابة من الاصابات المبينة فى الجـدول المرافق لهـذا القانون الزم رب العمل أن يدفع نسبة مئوية من مبلغ التعويض المقدر لحالة العاهة المستديمة الـكلية على حسب ماهو مبين فى الجـدول المذكور .

(٢) إذا لم تـكن الإصابة من الإصابات المبينة فى الجدول سالف الذكر فيقدر التعويض الذى يلزم رب العمل دفعه بنسبة ما أصاب العامل من العجز فى قدرته على الـكسب طبقا للشهادة الطبية .

ويجب فى هاتين الحالتين مراعاة الحدين الأدنى والأعلى المنصوص عليهما فى المـادة السابقة .

(٣) وإذا كان المصاب ممن يتمرنون بغير أجر فيـكون مقـدار التعويض نسبة مئوية من مبلغ ١٢٥ جنيها عن الوجه المبين فى الجدول أو بنسبة ماأصابه من العجز فى قدرته على الـكسب على حسب الأحوال.

الباب الخامس — عقوبات وأحكام عامة

مادة ٣٢ — يعاقب على مخالفة أحكام المواد ١٢ و ١٤ و ١٥ و ١٨ و ١٩ بغرامة لا تتجاوز ألف قرش وعلى مخالفة أحكام المواد ٢٧ و ٢٨ و ٣٠ و ٣١ بغرامة لا تتجاوز ألفى قرش .

مادة ٣٣ — يكون مدير المحل ورب العمل مسئولين معا عن المخالفات التى تقع طبقا لأحكام المـادة السابقة . ومع ذلك يعفى رب العمل من العقاب إذا ثبت أنه يجهل الأفعال المـكونة للمخالفة .

مادة ٣٤ — يكون للموظفين الذين يندبهم وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه صفة رجال الضبط القضائى فيما يتعلق بالجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، ولهم حق الدخول فى المحال أو الأماكن التى يشتغل فيها العمال .

مادة ٣٥ — يلغى القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل .